



# UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

## TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Regulación legal y avances jurisprudenciales del Despido Colectivo

Autor/es

ELENA GEORGIANA MANOLE -

Director/es

Begoña Sesma Bastida

Facultad

Escuela de Máster y Doctorado de la Universidad de La Rioja

Titulación

Máster Universitario en Acceso a la Abogacía

Departamento

DERECHO

Curso académico

2019-20



***Regulación legal y avances jurisprudenciales del Despido Colectivo***, de ELENA GEORGIANA MANOLE -

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported.

Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

© El autor, 2020

© Universidad de La Rioja, 2020

[publicaciones.unirioja.es](http://publicaciones.unirioja.es)

E-mail: [publicaciones@unirioja.es](mailto:publicaciones@unirioja.es)

**Trabajo de Fin de Máster**

**Regulación legal y avances  
jurisprudenciales del Despido  
Colectivo**

**Autor**

*ELENA GEORGIANA MANOLE*

**Tutor:**

BEGOÑA SESMA BASTIDA

**MÁSTER:**  
**Máster en Acceso a la Abogacía (254M)**

**Escuela de Máster y Doctorado**



**UNIVERSIDAD  
DE LA RIOJA**

**AÑO ACADÉMICO: 2019/2020**

# ÍNDICE

Resumen.....	0
Introducción.....	1
1 EL DESPIDO COLECTIVO EN EL MARCO NORMATIVO EUROPEO Y SU TRAYECTORIA EN EL DERECHO ESPAÑOL.....	1
1.1 El despido colectivo en el marco normativo europeo. La Directiva 98/59 CE y la reciente jurisprudencia del TJUE.....	1
1.2 La importancia de las reformas del año 1994, 1997 y del año 2012..	7
2 CONCEPTUALIZACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO.....	10
2.1 El concepto de despido colectivo.....	10
2.2 Causas del despido colectivo.....	11
2.2.1 Causas económicas .....	13
2.2.2 Causas técnicas .....	16
2.2.3 Causas organizativas .....	16
3 EL PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO COLECTIVO .....	18
3.1 Inicio del procedimiento .....	18
3.1.1 Comunicación empresarial.....	18
1.1.1. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.	19
3.1.2 Documentación común a todos los procedimientos colectivos..	20
3.1.3 Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.....	21
3.1.4 Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.....	22
3.2 DESARROLLO DEL PERIODO DE CONSULTAS.....	23
3.2.1 Periodo de consultas.....	24
3.2.2 Medidas sociales de acompañamiento.....	25

3.2.3	Plan de recolocación externa. ....	26
3.2.4	Actuaciones de la autoridad laboral. ....	26
3.2.5	El Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. ....	27
3.3	FINALIZACION DEL PROCEDIMIENTO. ....	28
3.3.1	Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo. ....	28
3.3.2	Prioridad de permanencia en la empresa. ....	29
3.3.3	Notificación de los despidos. ....	30
3.3.4	Impugnación del despido colectivo. ....	31
4	LA INDEMNIZACIÓN, LA IMPUGNACIÓN Y LA DECLARACIÓN DE NULIDAD. ....	32
4.1	La indemnización por despido colectivo. ....	32
5	ANÁLISIS CASUÍSTICO .....	39
5.1	Caso Coca-Cola. ....	40
5.2	Caso Telefónica .....	41
	CONCLUSIONES .....	44
	DEDICATORIA. ....	46
	Bibliografía .....	47
	JURISPRUDENCIA. ....	49
	LEGISLACIÓN .....	51
	GLOSARIO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS .....	53

## **RESUMEN**

El despido colectivo aparece regulado por primera vez en el año 1980 en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, como una modalidad de extinción del contrato de trabajo a iniciativa del empresario y con un claro carácter objetivo.

En el marco europeo, fruto de su regulación en numerosas Directivas de la UE, ha sido objeto de una serie de modificaciones con la finalidad de armonizar su regulación en la legislación de los países miembros de la UE.

Fruto de esta regulación comunitaria, en el año 2012 con la nueva reforma laboral se intenta dar una regulación innovadora al despido colectivo, eliminando la obligatoriedad de ciertas consultas, la autorización de la Autoridad laboral y la intervención administrativa.

Esta modalidad de despido es, desde luego, un tema complejo que genera diversas dudas, lo cual da lugar a continuos cambios jurisprudenciales nacionales y comunitarios en cuanto a la indemnización, la nulidad o la impugnación de éstos.

## **Abstract**

Collective redundancy is first regulated in 1980 in Article 51 of the Workers' Statute. It is a form of termination of the employment contract at the initiative of the employer and with a clear objective character. In the European framework, and following a number of EU Directives, a number of amendments to this redundancy method – and labour legislation – are made, in order to harmonise legislation between EU member countries. In 2012, with the new labor reform, an attempt is made to give an innovative regulation to collective redundancy, eliminating the obligation of certain consultations and the authorization of the Labour Authority. This type of dismissal is, of course, a complex issue which raises various doubts, resulting in continuous changes in national and Community jurisprudential affairs as regards the compensation, nullity or challenge of these.

## INTRODUCCIÓN

Este Trabajo de Fin de Máster consiste en un proyecto de investigación que tiene como objeto exponer un análisis de las modalidades de despido que puede darse en el ordenamiento español, en concreto, el despido colectivo.

Es un tema controvertido, objeto de intensos debates sociales, políticos y científicos, considerado de rigurosa actualidad debido a los cambios normativos y jurisprudenciales. Por eso he considerado que es un tema atractivo de la perspectiva jurídica y la pretensión fundamental que tiene este trabajo es un análisis sobre la problemática que presenta nuestro marco jurídico sobre el despido colectivo.

En este trabajo se analizan, pormenorizadamente, algunas de las cuestiones más importantes, como puede ser el concepto del despido colectivo, la aportación de las reformas en esta materia y un análisis de la jurisprudencia actual del TS y del TJUE en cuanto a las sentencias y resoluciones más destacables.

Entre otras normas, se tratan El Estatuto de los Trabajadores o la Directiva 98/59/CE. La inclusión de la normativa europea en el análisis del tema es de una importancia central, puesto que la propia regulación del despido colectivo en el ordenamiento español obedece a un marco jurídico con origen europeo.

Se analizará de forma concreta el régimen actual, tratando el proceso del despido y las distintas fases de este, así como su régimen de impugnación, las consecuencias de la declaración de nulidad y las características que ofrece la indemnización por despido colectivo.

A su vez se analizarán de forma breve las vicisitudes del caso Coca-Cola, al ser uno de los procedimientos de despido colectivo que más importancia y repercusión ha tenido en los últimos años, tanto por el volumen de trabajadores como por las circunstancias judiciales del mismo y del caso Telefónica.

Finalmente, se pretende conseguir unas conclusiones que permitan la aproximación al objeto de la monografía, logrando aportar de esta manera rigor científico y experiencia práctica a un problema de actualidad que en cualquier momento puede sufrir cambios legales o jurisprudenciales.

# **1 EL DESPIDO COLECTIVO EN EL MARCO NORMATIVO EUROPEO Y SU TRAYECTORIA EN EL DERECHO ESPAÑOL**

## **1.1 El despido colectivo en el marco normativo europeo. La Directiva 98/59 CE y la reciente jurisprudencia del TJUE.**

El punto de partida para poder delimitar el concepto de despido colectivo tiene su origen en la legislación europea, en concreto, debemos acudir a la siguiente normativa:

La Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos;

la Directiva 92/56/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, por la que se modifica la Directiva 75/129/CEE referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos;

y Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

Esta legislación, como veremos más adelante, sienta las bases de la regulación contenida en nuestro Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

La Directiva 98/59/CE DEL CONSEJO de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos nace con el propósito de que los estados miembros apliquen sus normas en la misma dirección y substituye la Directiva 75/129 CE que fue modificada por la Directiva 92/56 CE en la misma materia<sup>1</sup>.

El poder normativo en materia de despidos colectivos de la UE está fundamentado jurídicamente por los art.153 y 115 del TFUE. El artículo 153.1 del

---

<sup>1</sup> ALONSO BRAVO, Milagros, *La última jurisprudencia del TJUE sobre el concepto comunitario de despido colectivo. Una ocasión para incidir en la ubicación de los despidos colectivos en el marco de las crisis empresariales. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2011, (23), páginas.



TFUE destaca como una de las materias donde los estados miembros se pueden apoyar “la protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral”. Otra opción de intervenir en la política social lo representa el art.115 del TFUE relativo a la aproximación de legislaciones de los Estados miembros. En sentido amplio, la política social, y en concreto el despido colectivo puede dar lugar a la alteración del mercado interior, por lo cual puede ser objeto de regulación a través de Directiva Europea para aproximar las disposiciones legales, administrativas y reglamentarias de los Estados Miembros<sup>2</sup>.

Para tener unas nociones sobre el concepto de despido colectivo, ha de acudirse a lo recogido en la directiva 98/58/CE, que, aunque no identifica claramente las causas que puedan motivar un despido colectivo, sí que otorga algunas nociones que nos llevan a poderlo identificar. Precisamente en el art.1.1(a) de la citada Directiva tenemos la definición del despido colectivo tal y como lo entiende el legislador europeo:

*"se entenderá por «despidos colectivos» los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:*

*i) para un período de 30 días:*

- *al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores,*
- *al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores,*
- *al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;*

---

<sup>2</sup> USHAKOVA, Tatsiana, *El despido colectivo en el derecho de la Unión Europea*. Nueva revista española de derecho del trabajo. 2014, (162), páginas 177-208, p. 180.

*ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados”.*

Tal como se puede observar la normativa europea establece un plazo de 30 días para los 3 casos de despidos colectivos en función del número de trabajadores de la empresa y otro de 90 días, a partir de 20 despidos independiente del número de los trabajadores. En la legislación española, en concreto en el art.51.1ET se contempla un solo plazo que es de 90 días.

También existen excepciones contempladas en el art.1.2 de la Directiva que no contempla como despidos:

*“a) a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos;*

*b) a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho público (o las entidades equivalentes en los Estados miembros en que no conozcan esta noción);*

*c) a las tripulaciones de buques marítimos”.*

Tal como ha quedado reflejado en cuanto el concepto de despido colectivo en la normativa europea es necesario apuntar cuatro componentes claves: la iniciativa del empresario, los motivos no inherentes a las personas de los trabajadores, los criterios numéricos en cuanto a los afectados, el periodo de tiempo y por ultimo las categorías de trabajadores excluidas por la Directiva.

En la legislación española la excepción contemplada en el art. 1.2 de la Directiva Europea arriba mencionada es una de las novedades legislativas en esta materia que fue introducida por la Disposición adicional segunda de Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que al añadir una Disposición adicional vigésima al ET establece la aplicación

del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público<sup>3</sup>.

La Directiva deja claro que el despido colectivo se hace por la voluntad o a la iniciativa del empresario, cosa que no contempla el art. 51.1 del ET, pero que está reflejada por la doctrina.

Estableciendo como causas de un despido colectivo “por uno o varios motivos inherentes a la persona de los trabajadores”, la legislación europea deja en las manos de los países miembros la concreción de tales causas y como también se da el caso de la indemnización. De esta manera habilita a Los Estados Miembros a aplicar la legislación más favorable para los trabajadores.

Puede observarse como poco a poco se van reforzando jurídicamente los derechos de los trabajadores, confiriendo más relevancia a las obligaciones del empresario. Desde la primera Directiva Europea en esta materia queda claro la obligación del empresario de consultar con los representantes de los trabajadores antes de efectuar los despidos colectivos con el propósito de llegar a un acuerdo<sup>4</sup>.

Es cierto que este acuerdo no se menciona como finalidad de estas consultas, y tampoco se encuentra esta finalidad en la legislación actual. A partir de eso y con la aparición del art.13 del Convenio no 158 de la OIT, la legislación europea amplía la normativa en el sentido que las consultas no solo eran para evitar o reducir los despidos colectivos sino para atenuar las consecuencias introduciendo medidas de acompañamiento destinadas a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos. En España, el legislador paso de obligar al principio al empresario a dialogar sobre las causas de los ERES a eliminar con la última reforma dichas reseñas para la negociación sobre las causas del despido<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., *a selección de los trabajadores afectados en los despidos colectivos por reducción de persona*. En: AAVV, ed. *La reforma del mercado de trabajo*. Madrid: Actualidad Editorial, 1993, p. 5.

<sup>4</sup> Art.2.1 Directiva Europea 75/129

<sup>5</sup> Art.51.2.1 ET

Una de las obligaciones que incumbe al empresario independientemente de si la decisión de los despidos fue tomada por el propio empresario o por otra empresa que ejerza el control es el deber la información, consulta y notificación<sup>6</sup>.

La notificación se deberá realizar ante la Autoridad competente, en nuestro caso, la Autoridad laboral y al mismo tiempo se les enviara una copia a los representantes de los trabajadores, quienes podrán enviar sus observaciones a la Autoridad. Esta tendrá un plazo de 30 días prolongable por los Estados miembros. Hasta la Reforma Laboral del año 2012 existía un verdadero procedimiento administrativo que tenía el propósito de obtener una autorización de la Autoridad Laboral. Ahora esta autorización queda suprimida y lo que se requiere a la Autoridad Laboral es una negociación de un periodo de consultas, de esta manera se acababa una etapa donde se distinguía entre despidos colectivos y “despidos menores”<sup>7</sup>. Aunque queda el requerimiento de la dicha autorización en el caso de los despidos por fuerza mayor.

Los despidos colectivos generaron jurisprudencia tanto a nivel nacional como a nivel europeo. No son pocos los estados condenados por el Tribunal de Justicia Europea (TJE) por incumplimiento de la legislación europea en la materia. Estados como Italia, Reino Unido, Portugal, Bélgica, se llevaron su condena por motivos como: la no adaptación de la legislación interna a la comunitaria, el incumplimiento de la sentencia (Italia), la restricción de las causas a las “económicas” como es el caso del Reino Unido o a “motivos de índole estructural, tecnológico o coyuntural” cómo es el caso de Portugal.

No resulta extraño que el concepto del despido colectivo genere dudas en el ámbito interno de los Estados Miembros. Estas dudas han dado lugar a varias cuestiones prejudiciales planteadas por los jueces nacionales.

La interpretación del TJUE depende de cada caso en particular. Se va a hacer referencia a dos cuestiones prejudiciales que tratan una misma cuestión: la adecuación del art. 51.1 ET al art.1.1 de la Directiva. Una de ellas fue planteada

---

<sup>6</sup> Art.11 Directiva 98/59/CE

<sup>7</sup> GARCÍA MURCIA, Joaquín, *La legislación laboral y social en los últimos meses de 2012: entre la reforma laboral y los nuevos presupuestos del estado. Derecho de los negocios*. 2013, (267), páginas 92-96, p. 92.

por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 16 de julio de 2008 donde se planteaba una causa específica que no está incluida en el ET, en concreto se preguntaba si la muerte de una persona física que no se considera como causa de un despido colectivo de varios trabajadores empleados por ella por la normativa nacional, esta opuesta al art.1.1 de la Directiva. El TJUE resolvió señalando que los despidos colectivos necesitan la iniciativa del empresario y por eso no se encuentra ninguna contradicción entre la legislación nacional y la comunitaria.

Con referencia al concepto del despido colectivo, en concreto a las causas que tienen que ser según la Directiva Europea “por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores” el Juzgado de lo Social de Barcelona presentó el nueve de julio de 2013 otra cuestión prejudicial, donde se cuestionaba si la legislación española, de nuevo el art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores infringe la normativa Europea en vigor al no comprender en la esfera de los despidos colectivos todos los despidos efectuados por un empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores.

En el año 2015 el TJUE en la sentencia de 13 de mayo no ofreció una respuesta a esta cuestión planteada, porque consideró que la Directiva 98/59 no era aplicable a los autos, pero sí que resolvió sobre otras cuestiones prejudiciales, considerando que la normativa nacional se opone a la europea cuando se refiere a empresas y no a los centros de trabajo. Además, se resuelve sobre otra cuestión prejudicial que abarca los contratos temporales.

La citada directiva europea, en su artículo 1.2.a) excluye del concepto de despido colectivo “a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de estos contratos” (por ejemplo, los contratos de temporada en la hostelería o los contratos que tienen que ver con una contrata o subcontrata).

Respecto a la Cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Galicia, cabe destacar la referencia a la extinción de las contrata públicas. Una vez resuelto por el TJUE en el sentido anteriormente indicado el Tribunal Supremo ha

realizado diversos pronunciamientos, en los que descarta que los contratos temporales extinguidos por el cumplimiento del término (el fin de la contrata) deban computarse en el ámbito del despido colectivo, porque así lo establece el art. 1.5 Directiva 98/59 y el art. 51.1 ET.

Se desprende tanto de las Directivas Europeas como de la jurisprudencia del TJUE que solo se garantiza una armonización de las normas de protección de los trabajadores y el procedimiento a seguir en caso de despidos colectivos y en ningún caso las modalidades del cese de la empresa.

## **1.2 La importancia de las reformas del año 1994, 1997 y del año 2012**

Antes de la última reforma, la legislación española optaba por un verdadero procedimiento administrativo que tenía como finalidad la obtención de una autorización administrativa que quedo suprimida tras la adopción del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral. Esta misma supresión de la autorización administrativa no fue nada más que un signo distintivo en materia de despido cerrando un proceso que parecía abierto desde que la reforma laboral del 1994 permitió distinguir entre despidos colectivos y despidos menores. Las últimas reformas hacen que la Autoridad Laboral tenga un papel distinto, cuya finalidad consiste en la negociación de un periodo de consultas.

Como breve inciso, la Autoridad Laboral en España se constituye según su competencia entre la central del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las autoridades periféricas de dicho ministerio, en las que se incluyen las Direcciones Provinciales de Trabajo.

Una de las novedades que trajo la Reforma laboral operada por La Ley 11/1994 fue los límites cuantitativos para que los despidos se considerasen como colectivos. Antes de esa fecha lo importante no era el número de despidos, sino las causas de estos, pudiendo ser utilizado el procedimiento del art. 51.1 ET aun cuando se tratase de un solo despido. Además, cabía la opción contemplada en el art. 52.c) que contenía como causa de extinción de contrato por circunstancias objetivas en empresas de menos de cincuenta trabajadores, por la necesidad

objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado<sup>8</sup>. Jurisprudencialmente se consideraba que el procedimiento fijado en el artículo arriba reseñado de amortización individualizada de un puesto de trabajo, estaba reflejado para los casos en los que la empresa continúe con su actividad<sup>9</sup>.

Otra novedad de la Reforma del 1994 es la adición al texto de dos nuevas causas de extinción del contrato laboral, por causas organizativas y por necesidades de la producción.

La reforma laboral operada por el RDL 8/1997, de 16 de mayo, tiene como mayor novedad la modificación del art.52 c) del ET, que trata de clarificar y dar seguridad jurídica al significado causal del supuesto extintivo previsto en el art. arriba mencionado. Esta modificación responde a la necesidad de una perfecta simetría con la definición establecida en el art. 51.1ET. A su vez, se normaliza la extinción contractual atendiendo a criterios de eficiencia económica, cuando en su intento de ser más explícito se expresa en los siguientes términos: *“para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos”*.

El transcurso de más de 8 años desde la reforma laboral permite hacer un análisis de sus aspectos positivos. Uno de los hitos importantes en las reestructuraciones productivas en España ha sido la supresión del requisito de la autorización administrativa en el caso de los despidos colectivos. La última reforma laboral acaba con la intervención administrativa, con el expediente administrativo de regulación de empleo que se reemplaza con el periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, y en el caso de desacuerdo, por la decisión unilateral del empresario que está relacionada al

---

<sup>8</sup> DURÁN LÓPEZ, Federico, *Análisis de la regulación jurídico-positiva del despido colectivo en España*. En: Juan RIVERO LAMAS, ed. *La Flexibilidad laboral en España*. Zaragoza: Instituto de Relaciones Laborales, 1993, pp. 333-362, p. 340.

<sup>9</sup> BORRAJO DACRUZ, E. *El estatuto de los trabajadores. Tomo XII. Vol. 1, Artículos 82, 83, 85, 87, 88, 89 y 92. Convenios colectivos de trabajo, puntos críticos*. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado; Editoriales de Derecho Reunidas. En: *Comentarios a las leyes laborales*, 2001, p. 34.

control judicial posterior<sup>10</sup>. El periodo de consultas puede ser sustituido por mediación o arbitraje.

En esta reforma laboral se pretende reducir la duplicidad laboral, la rotación y fraccionamiento de nuestro mercado de trabajo y acabar con la práctica del conocido como «despido exprés». A su vez, se reforma el régimen del despido colectivo, determinando: la supresión de la preceptiva autorización administrativa, para lograr una mayor celeridad; el mantenimiento de la exigencia comunitaria de un período de consultas, de 15 días (30 si hay más de 50 trabajadores), pero sin llegar a exigir un acuerdo con los representantes de los mismos para proceder a los despidos; la asimilación de estos despidos colectivos al resto de modalidades en el ámbito procesal, a efectos de impugnación y calificación judicial; se incluye una acción para la cual se encuentran legitimados los representantes de los trabajadores, que permitirá otorgar soluciones homogéneas a la totalidad de trabajadores afectados por el despido colectivo; para otorgar justificación de los despidos colectivos, y en su modalidad objetiva, la ley ahora solo delimita las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que los justifican, suprimiendo otras referencias normativas que introducían elementos de incertidumbre<sup>11</sup>.

Concretamente, el precepto establece precisiones sobre las posibles causas. Por ejemplo, el control judicial ha de ceñirse a las mismas sin acudir a interpretaciones finalistas o de futuro. A su vez, se considera que existe causa económica cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la reducción persistente de su nivel de ingresos o ventas. Se entenderá que la reducción es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Mientras que no se aclaran los términos de comparación, la ley sí lo aclara: cuando el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al del mismo trimestre del año anterior.

---

<sup>10</sup> VELASCO, G. *Balance crítico de la reforma laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch. En: *Monografías*, 2018, p. 129.

<sup>11</sup> *Resumen de la Ley 3/2012 en comparación con el RD Ley 3/2012* [en línea]. Disponible en: <https://www.notariosyregistradores.com/doctrina/resumenes/2012-reforma-laboral-ley.htm>.



Cabe destacar también la desaparición de la obligación de la empresa de acreditar las causas, pese a lo cual, cabe añadir la regulación que establece el artículo 53.4 ET, en cuanto al despido por causas objetivas, que dice “La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva”.

En estas reformas se incentiva el establecimiento de prioridades de permanencia distintas de las de los delegados de los trabajadores, mediante la autonomía colectiva, ante la decisión de despido de determinados trabajadores, tales como aquellos con cargas familiares, los mayores de cierta edad o personas con discapacidad. Es necesario que la comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral vaya acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras<sup>12</sup>.

Tras la reforma de 2012, concretamente, al prohibirse las cláusulas convencionales que posibilitaban la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento del trabajador de la edad ordinaria de jubilación, supone un regreso a la negociación colectiva, celebrando acuerdos y pactos que tienen como finalidad principal evitar los despidos colectivos<sup>13</sup>.

## **2 CONCEPTUALIZACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO**

### **2.1 El concepto de despido colectivo**

Una vez visto el marco normativo europeo que fundamenta las bases de la regulación del despido colectivo en nuestro ordenamiento jurídico, procede ahora al estudio del mismo en nuestra legislación.

Comenzaremos señalando el concepto de despido colectivo partir del art. 49 del ET, según el cual la extinción del contrato de trabajo puede producirse por voluntad de las partes, por voluntad del trabajador, por voluntad del empresario, o por causas ajenas a la voluntad de las partes. Así, el despido colectivo se configura como una modalidad de extinción del contrato de trabajo de manera

---

<sup>12</sup> Ibidem.

<sup>13</sup> Ibidem.

unilateral por parte del empresario, cuya regulación se halla principalmente en el art. 51 del ET<sup>14</sup>.

El contenido del art. 51 ET en su apartado 1, letras a), b), y c), determina qué se debe entender por despido colectivo, y lo hace sirviéndose de una catalogación de causas y una clasificación para la obligación de su declaración en función del número de trabajadores de la empresa y porcentaje de ellos a los que afecta el despido colectivo.

Con estas concreciones y según lo establecido en este precepto, podemos definir el despido colectivo como aquella extinción de contratos de trabajo por iniciativa del empleador fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en un periodo de noventa días, y siempre que afecte a un número determinado de trabajadores, según las circunstancias propias del empleador o de la entidad empleadora.

Como notas características del despido colectivo, la doctrina señala: la naturaleza subyacente inherente a dicha figura y la adjetivación de colectivo de este concreto acto empresarial. La primera hace referencia a la correspondencia del modelo de despido colectivo a una dimensión sustantiva de carácter contractualista en el que se parte de la conservación del negocio pactado y de su duración<sup>15</sup>. En cuanto a la adjetivación de la extinción contractual responde a la oposición dialéctica entre el empresario y los sujetos colectivos opuestos a la extinción<sup>16</sup>.

## 2.2 Causas del despido colectivo

---

<sup>14</sup> El art. 51 del ET es el resultado de la transposición al derecho interno de la Directiva 98/59/CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos, y su última redacción viene dada por el número tres del art. 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (B.O.E. de 7 de julio); habiéndose modificado sus apartados 2 y 4 por el apartado cuatro del art. 9 de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (B.O.E. de 1 de marzo). Además, también podemos destacar que dicho artículo 51, según reciente STC 8/2015, de 22 de enero de 2015, ha confirmado su constitucionalidad (junto a los arts. 41, 84.2 y la Disposición Adicional 10ª del ET) en su redacción dada por la Ley 3/2012.

<sup>15</sup> MONTALVO CORREA, J., *Delimitación jurídica del supuesto de despido colectivo*. En: DE LA VILLA GIL, LUIS ENRIQUE, ed. *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*. Madrid: M. Pons, 1995, p. 318.

<sup>16</sup> AAVV. *La reforma del mercado de trabajo*. Madrid: Actualidad Editorial, 1993, p. 357.

En la actualidad, las causas de los despidos colectivos se regulan en el art. 51.1 ET<sup>17</sup> y en el art. 1 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada<sup>18</sup> (en adelante, RPDC), donde

---

<sup>17</sup> Artículo 51 del ET: “Despido colectivo. 1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto”.

<sup>18</sup> En términos similares al citado art. 51 del ET señala el art. 1 del RD 1483/2012 que “De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento en los supuestos en que en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

se establece que las causas por las que se pueden llevar a cabo los despidos colectivos son las “causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”.

#### 2.2.1 Causas económicas

Antes de la reforma laboral de 2012 el art. 51.1 ET establecía que se podía aplicar un despido colectivo económico cuando en la empresa “[...] *se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado*”.

En la actualidad, tanto en el art. 51.1 ET como en el art. 1.2 del RD 1483/2012, el despido colectivo motivado por causas económicas está sujeto al cumplimiento de requisitos respecto al sentido del término económico. Así, se podrá despedir colectivamente cuando la empresa esté sufriendo una situación económica negativa, para su valoración se tendrá en cuenta casos como viva una situación actual o prevista de pérdidas, o que su percepción de ingresos acuse una mengua constante.

Para concretar mejor el alcance de la constancia o persistencia a la que se refiere el precepto, establece que será así cuando la disminución de los ingresos de tres trimestres seguidos con una cuantía inferior al año anterior en el mismo trimestre.

Con la nueva modificación se elimina, por un lado, la cuestión que las pérdidas o la disminución de ingresos puedan afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener su volumen de empleo. De otra parte, se elimina la necesidad de que la empresa acredite los resultados alegados y justificar que de

---

A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que su número sea, al menos, de cinco”.

los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado, con lo que pretende una mayor objetividad a la hora de analizar las causas económicas.

A su vez, los despidos colectivos por razón económica se dividen en tres subgrupos: despidos colectivos por pérdidas actuales; pérdidas previstas; y disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o de ventas. Para poder alegar la causa de pérdidas no basta con la mera información de las mismas, sino que es necesario que se acrediten con los documentos que el art. 4 del RD 1483/2012<sup>19</sup> señala para cada supuesto.

---

<sup>19</sup> Artículo 4 del RD 1483/2012: “1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

4. Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado 2, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar

Sin embargo, la cuestión más relevante consiste en determinar cuántos meses y cuándo se han de producir dichas pérdidas. El legislador señala que han de ser tres trimestres consecutivos, no obstante, el art. 51.1 del ET no indica que deban ser directamente los anteriores al inicio del procedimiento del despido colectivo en contraposición de la redacción del RD 1483/2012. Que señala que: “[...] la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo”.

Ante esta situación, una parte de la doctrina señala que deben tomarse en cuenta los tres trimestres anteriores al inicio del despido colectivo, y en los supuestos en los que esta condición no se cumpla nos encontraremos ante un procedimiento nulo.

Al respecto, el TS en su STS 3297/2014 en su F.J. 7º que el art. 51.1 ET establece que la disminución de ingresos ha de ser durante tres trimestres consecutivos comparándolos con los mismos tres trimestres del año anterior, sin que tengan que ser los últimos. Añade el Tribunal que ese aspecto no es “un presupuesto necesario del despido colectivo, sino como integrante de una de sus causas. Así lo han puesto de relieve las sentencias de esta Sala de 27 de mayo de 2013 y 28 de enero de 2014, recursos de casación 78/2012 y 46/2013, respectivamente”.

En consecuencia, deben considerarse tres trimestres, siendo superflua la imposición establecida por el RD 1483/2012 de que sean inmediatamente anteriores a la fecha de justificación de las causas económicas del despido colectivo.

En cuanto a los requisitos necesarios que justifican el enjuiciamiento de un despido objetivo económico considera el TS que son “tres elementos: el supuesto de hecho que determina el despido -la situación negativa de la empresa-, la finalidad que se asigna a la medida extintiva adoptada (atender a la

---

auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento”.

necesidad de amortizar un puesto de trabajo con el fin de contribuir a superar una situación económica negativa) y la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la medida extintiva y la finalidad que se asigna" tal y como establece, por todas ellas, la STS 5226/2014.

### 2.2.2 Causas técnicas

Las causas técnicas son aquellas relativas a determinados cambios que se producen en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. El TS viene a interpretar que el bien o producto se tiene que ajustar a las "exigencias de la demanda" o, bien a la "posición competitiva en el mercado", siendo las exigencias de la demanda lo que la propia Ley denomina "causas productivas", que surgen "en la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado"<sup>20</sup>. Por ejemplo, los temidos avances tecnológicos que se implantan en los procesos productivos y que, a pesar de su connotación positiva para los resultados de la empresa, implica una reducción de plantilla.

### 2.2.3 Causas organizativas

De las causas organizativas señala el TS "[...] con expresión de su fuente y con documentos específicos aportados que los representantes de los trabajadores puedan examinar y estudiar, así como posteriormente el órgano judicial. El informe técnico sirve para proporcionar información y explicaciones técnicas sobre unos datos objetivos que pueden precisar de comentarios expertos para informar a los trabajadores verazmente y a ayudar a la Sala a valorar y tomar sus decisiones, pero ello documentación en la que la misma se basa de manera que se pueda comprobar la certeza y el rigor de lo que se expresa"<sup>21</sup>.

En consecuencia, el despido por causas organizativas y productivas no encuentra justificación en aquellos supuestos en los que se persigue una reducción de costes fijos por variables, sustituyendo trabajadores sujetos a un

---

<sup>20</sup> STS 4519/2014 (Sala de lo Social) de 24 de setiembre de 2014 y STS 4180/2014 (Sala de lo Social) 18 de julio de 2014.

<sup>21</sup> STS 32/2012 (Sala de lo Social) de 11 de julio de 2012.

empleo fijo por temporales o empleo deslocalizado. Así, las causas productivas podrán alegarse cuando existan cambios en la demanda de los productos o de los servicios ofrecidos por la empresa<sup>22</sup>.

Para que proceda el despido colectivo por causas productivas, estas deben ajustarse al art. 51.1 del ET, y, además, deberá encontrarse bien justificado, tal y como establece el TS cuando señala que “la justificación del despido económico o productivo exigirá la superación de tres fases por las empresas:

- a. - Acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa quiera colocar en el mercado.
- b. - Determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo, que se pretenden extinguir.
- c. - Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad.

Una vez se dan estas causas, realmente hay que justificarlas para ver que hay una fundamentación sobre ellas. Por lo tanto, se debe hacer referencia al denominado elemento justificativo. Para que haya realmente una justificación correcta del posible despido, la causa debe ser actual, real, objetiva y suficiente”<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Al respecto el TS señala en su sentencia 4888/2014 (Sala de lo Social) de 24 de setiembre de 2014 que “[...] ha de concluirse que, corresponde al órgano jurisdiccional comprobar si las causas además de reales tienen entidad suficiente como para justificar la decisión extintiva y, además, si la medida es razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajusta o no al estándar de un buen comerciante al igual que se venía sosteniendo antes de la reforma de 2012. Compete a los órganos jurisdiccionales no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la medida acordada. Una situación económica negativa cualquiera y por sí misma no basta para justificar los despidos de cualquier número de trabajadores”.

<sup>23</sup> STS 3449/2014 (Sala de lo Social) de 25 de junio de 2014.



### **3 EL PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO COLECTIVO**

Estudiados los elementos causales, temporales y cuantitativos que estructuran el despido colectivo, corresponde ahora el estudio de su procedimiento, cuya regulación se contiene en los arts. 1 al 15 RPDC. Este procedimiento se encuentra dividido en tres fases, la primera corresponde con su inicio o consulta y negociación, en la segunda se desarrolla o tramita el propio procedimiento, y, en la tercera fase se finaliza el mismo.

#### **3.1 Inicio del procedimiento**

##### **3.1.1 Comunicación empresarial.**

Una vez que la empresa se ve en la obligación de extinguir contratos laborales que obedezcan al ámbito de aplicación del despido colectivo, el primer paso consiste en la correcta comunicación de esta decisión. Es importante seguir el cauce adecuado para la comunicación de esta decisión. Para ello deberá cumplirse con lo señalado en el art. 51.2 ET cuando impone un período previo de consultas entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, cuyo período de duración de un máximo de treinta días naturales. Si la empresa que insta el despido colectivo tiene una plantilla de menos de cincuenta trabajadores la consulta previa no durará más de quince días.

El ET determina un contenido mínimo de las reuniones de consultas entre los representantes legales y la empresa versará sobre las opciones plausibles que eviten los despidos o, al menos los reduzcan. Con ello, el legislador expone como objetivo que se minimicen las consecuencias de un despido colectivo, con apoyo de recursos sociales de acompañamiento para que se pueda recolocar a los trabajadores, para su formación y actualización profesional que ayude a unos mejores resultados en la búsqueda de empleo, entre otros aspectos.

Por su parte, el art. 7 del Reglamento 1483/2012 desarrolla con más detalle la regulación del periodo de consultas, cuyo objetivo señalado en el apartado primero hace hincapié en lo que establece el ET, es decir, que la empresa y los representantes de los trabajadores alcancen un acuerdo. De nuevo recalca la necesidad de minimizar lo máximo la cifra de despidos y suavizar los daños al establecer medidas sociales de reubicación laboral o reciclaje profesional.

Para que este aspecto de facilitación del despido se someta al debido control legal, toda la documentación reclamada en los arts. 3, 4 y 5 del Reglamento 1483/2012 deberá facilitarse desde el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores. Estos preceptos se refieren, respectivamente, a: la documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo; a la referida a los despidos por causas económicas; y, a los que sean por causas técnicas, organizativas o de producción.

Por tanto, el procedimiento de despido colectivo debe iniciarse de manera obligatoria por escrito, comunicando a los representantes de los trabajadores la decisión de la extinción de contratos laborales, y de la apertura del periodo de consultas. Todo ello acompañado de la correspondiente documentación según la causa específica en la que se encuentra la empresa en el momento de inicio del propio procedimiento.

#### 1.1.1. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.

Otra comunicación indispensable es la que dispone el art. 6 del RPDC, y que se refiere a la figura de la autoridad laboral, la cual recibirá, si es posible en soporte informático, y al mismo tiempo que los representantes legales de los trabajadores, una copia de la comunicación empresarial definida en el art. 2. A dicha comunicación se adjuntará la documentación señalada en los preceptos 3, con carácter general, y los artículos 4, y 5 según el tipo de despido colectivo de que se trate.

Por último, el art. 6.1 del RPDC establece la entrega de una copia del informe al que hace referencia el art. 64.5.a) y b) ET, esto es, sobre la estructura del empleo y su previsión evolutiva, así como de las medidas de prevención a adoptar. Se trata de un informe que elabora el comité de empresa. Además, deberá aportar la información relativa a la composición de la representación de los trabajadores y de la comisión negociadora del procedimiento.

Por su parte, “la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de la emisión del informe a que se refiere el artículo 11. Cuando el procedimiento de despido colectivo

incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, la autoridad laboral remitirá a la Administración de la Seguridad Social copia de la comunicación a que se refiere el artículo 2, incluyendo la documentación común a que se refiere el artículo 3”<sup>24</sup>.

En el supuesto de que esta comunicación a la que nos estamos refiriendo “no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, lo comunicará, antes de la finalización de aquel, a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere este apartado no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento”<sup>25</sup>.

### 3.1.2 Documentación común a todos los procedimientos colectivos

Tal y como dispone el art. 3 del RPDC, debe acompañarse la siguiente documentación:

1. Memoria que explique las causas que motivan el despido colectivo, y de los demás aspectos. Además, contendrá el plan de recolocación externa y el plan obligatorio si el despido afecta a más de 50 trabajadores.
2. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido<sup>26</sup>.
3. La entrega simultánea de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5 a) y b) de la LET.

Aquí cabe mencionar la introducción por el RD-Ley 11/2013 de dos nuevos apartados. Por un lado, la obligación de remitir copia de la comunicación dirigida

---

<sup>24</sup> Artículo 6.3 del RDPC.

<sup>25</sup> Artículo 6.4 del RDPC.

<sup>26</sup> VIVERO SERRANO, Juan Bautista, *La designación de los trabajadores objeto de despido colectivo. Aranzadi Social: Revista Doctrinal*. 2013, 6(7), páginas 221-254.

a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de la decisión de comenzar el procedimiento de despido colectivo. De otra parte, señalar los representantes de los trabajadores que integraran la comisión negociadora<sup>27</sup>.

### 3.1.3 Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.

El art. 4 del RPDC señala la documentación que procede presentar en los supuestos en los que el despido colectivo es por causas económicas. Distingue el propio precepto cuando las causas económicas son debidas a una previsión de pérdidas, disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, o como actuar si la empresa pertenece a un grupo de empresas<sup>28</sup>.

El precepto señalado establece que se presentará una memoria en la que se explicarán los resultados que acrediten la situación económica negativa en la empresa, además de:

1. Cuentas anuales auditadas correspondientes a los dos últimos ejercicios completos, así como, las cuentas provisionales del año actual firmadas por los administradores de la empresa. Estas deberán contener el balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento.
2. Deberá presentar la documentación que hemos señalado, y además el informe referido en el apartado 3 del artículo 4, cuando la situación económica alegada consista en la previsión de pérdidas.
3. Si la situación económica negativa alegada consiste en la disminución persistente del nivel de ingresos o venta, el empresario debe aportar,

---

<sup>27</sup> BLASCO PELLICER, Á. *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

<sup>28</sup> FALGUERA BARÓ, M. Ángel. *Procedimiento del despido colectivo y el desarrollo del período de consultas. Criterios judiciales*. Albacete: Bomarzo, 2015, p. 25.

además de la documentación citada en el primer apartado, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

4. En los supuestos en los que la empresa forma parte de un grupo de empresas, la documentación a presentar será determinada en el apartado quinto del art. 4 RPDC<sup>29</sup>.

#### 3.1.4 Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.

En los casos en los que la empresa alegue causas técnicas, organizativas o de producción, deberá presentar el empresario una memoria explicativa en la que se justifiquen esas causas para el despido colectivo, apoyada de los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2 del RPDC<sup>30</sup>. No obstante, el precepto no aclara si este informe técnico al que hace referencia debe acompañarse a la memoria explicativa, o si debe ir en

---

<sup>29</sup> Apartado quinto del art. 4 del RDPC: “Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento

<sup>30</sup> Artículo 5.2 del RDPC: “El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

documentos diferentes e independientes entre sí. Así, como tampoco nos indica la persona responsable de la elaboración de dicho informe<sup>31</sup>.

### **3.2 DESARROLLO DEL PERIODO DE CONSULTAS.**

El periodo de consultas se encuentra regulado en el art. 7 del RPDC cuyo apartado primero dispone que “El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe”.

Afirma el TS, en relación con el período de consultas, que “como señala la exposición de motivos del Real Decreto, objetivo quinto, constituye la “verdadera esencia del procedimiento de regulación de empleo” pues, como también se indica expresamente, el segundo de los objetivos de la norma es “garantizar la efectividad del período de consultas [...] que cobra una importancia de primer orden”<sup>32</sup>.

Se persigue con el periodo de consultas lograr un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tal y como señala el TS al decir que “el período de consultas lo que busca básicamente es un pacto o acuerdo entre las partes para que los trabajadores resulten lo menos perjudicados. Como ya se ha mencionado, esto se puede conseguir a través de las medidas sociales de acompañamiento, en definitiva, ayudar a que el afectado pueda reincorporarse al mercado laboral. En este sentido, se derivan por tanto dos consecuencias:

a) Se elimina la posibilidad de que en el período de consultas empresa y representantes negocien sobre las causas motivadoras del expediente, tal y

---

<sup>31</sup> ALCÁZAR ORTIZ, S. *El despido colectivo en la empresa. Causas, procedimiento y control judicial*. Valladolid: Lex Nova. En: *Biblioteca Thomson Reuters*, 2015.

<sup>32</sup> STS 8939/2013 (Sala de lo Social) de 28 de junio de 2013.

como se contemplaba en forma expresa en el anterior apartado 3 del art. 51 LET. Por tanto, se impide la intervención sindical en la vida económica de la empresa.

b) Se excluyen del contenido las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad de la empresa en relación con el Plan de acompañamiento social, que desaparece, convirtiéndose en “medidas sociales de acompañamiento”<sup>33</sup>.

### 3.2.1 Periodo de consultas.

La duración del periodo de consultas tendrá una duración máxima de treinta días naturales en el caso de que la empresa cuente con cincuenta o más trabajadores, negociando de buena fe. Por el contrario, cuando la empresa cuente con menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas no podrá superar los quince días naturales<sup>34</sup>.

Señala el TS que el periodo de consultas consiste en un requisito esencial e ineludible para proceder al despido colectivo, cuya realización debe observar la buena fe de ambas partes, intentando atenuar las consecuencias de aquel mediante medidas sociales que intenten reducir los despidos<sup>35</sup>.

Este período de consultas puede finalizar con o sin acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. En el primer supuesto, debe adoptarse por mayoría de los miembros de la comisión negociadora incluyendo la mayoría de representantes de trabajadores afectados por el despido colectivo. Además, el empresario se pondrá en contacto con la autoridad laboral para remitirle cuál ha sido la solución final acordada, ofreciendo una copia del mismo a la autoridad laboral.

En el segundo supuesto, esto es, cuando no se produzca un acuerdo entre las partes, el empresario comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su voluntad de hacer efectivo el despido colectivo, así como la manera en que se llevará a término.

---

<sup>33</sup> Ibídem.

<sup>34</sup> Artículo 7.5 del RDCP.

<sup>35</sup> STS 3463/2018 de 25 de septiembre de 2018.

### 3.2.2 Medidas sociales de acompañamiento.

Respecto de las medidas sociales de acompañamiento a las que nos hemos referido, el art. 8 del RPDC <sup>36</sup> hace una enumeración de las mismas, no obstante, no resultan de obligado cumplimiento por parte de la empresa, pues la empresa puede implantar otro tipo de medidas que cumplan con la misma finalidad. Entre estas medidas sociales de acompañamiento obre las que deberá versar el período de consultas de despido colectivo correspondiente para evitar o reducir

---

<sup>36</sup> Artículo 8 del RDPC: “1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes:

a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.

b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.

g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

2. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.

b) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, en el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.

c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.

e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.

f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo”.



los despidos colectivo cabe señalar, entre otras, la movilidad funcional de los trabajadores o las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Por su parte, entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados por el despido, si ya es inevitable, se citan la recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas o las acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores<sup>37</sup>.

### 3.2.3 Plan de recolocación externa.

Como hemos señalado, la empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo<sup>38</sup>.

Esta obligación se encuentra sometida al control de la autoridad laboral, a través del Servicio Público de Empleo competente, que verificará la acreditación de su cumplimiento, y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

### 3.2.4 Actuaciones de la autoridad laboral.

A lo largo del presente trabajo nos hemos referido a la Autoridad Laboral, y, ahora procede señalar que, a tenor del art. 51.2 *“La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente, y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también*

---

<sup>37</sup> TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne, *Las medidas de acompañamiento social y los planes de recolocación externa en los despidos colectivos tras la reforma de 2012*. *Revista de Derecho Social*. 2013, (64), páginas 61-86.

<sup>38</sup> ALCÁZAR ORTIZ, *El despido colectivo en la empresa...*, *op.cit.*, p. 210.

*podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa”.*

Así las actuaciones de la autoridad laboral, según dispone el precepto citado, se limitan a la supervisión de la adecuación del periodo de consultas, pudiendo, en su caso, realizar un informe sobre recomendaciones o advertencias sobre el proceso de despido colectivo. Además, podrá ejercer funciones de mediación si se lo requiriesen para intentar buscar soluciones a los problemas que se puedan plantear ante el procedimiento. En el mismo sentido se pronuncia el art. 10 del RPDC <sup>39</sup>.

### 3.2.5 El Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el art. 11 del RPDC se concreta el papel de la Inspección de Trabajo, cuyo tenor señala que *“Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 12.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social junto con la documentación especificada en los apartados 2 y 3 de dicho artículo, a efectos de la emisión del preceptivo informe”.*

---

<sup>39</sup> Artículo 10 del RDPC: “1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes, que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.

Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme a lo indicado en el párrafo anterior.

El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral, antes de la finalización del periodo de consultas, sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta. De dicho escrito el empresario trasladará copia a los representantes legales de los trabajadores.

2. La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición de cualquiera de las partes, o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia. En especial, podrá dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y, en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa.

3. La autoridad laboral podrá igualmente, con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, realizar actuaciones de mediación a petición conjunta de las partes.

Las actuaciones de mediación y asistencia a que se refiere este apartado y el anterior podrán ser realizadas por la autoridad laboral con la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

Este informe deberá finalizarse en un plazo de quince días improrrogables desde la desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas. No obstante, este informe puede finalizarse antes de ese plazo, incluso puede ser necesario instar a la Autoridad Laboral desde el Director Territorial o el Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, su pronta entrega de la documentación correspondiente<sup>40</sup>.

En cuanto al contenido del informe, atendiendo al citado art. 11 del RPDC, deberá incluir:

1. Los extremos de la comunicación empresarial, con referencia a la existencia de grupo de empresa, en su caso.
2. El desarrollo del periodo de consultas.
3. Las medidas sociales de acompañamiento y plan de recolocación externa.
4. La impugnación por la autoridad laboral a instancias de la entidad gestora de las prestaciones de desempleo por la no existencia de las causas que motiven la situación legal de desempleo.
5. La posibilidad de concurrir alguna causa de vicio o fraude en la conclusión del acuerdo alcanzado.
6. Convenio especial de la Seguridad Social.

### **3.3 FINALIZACION DEL PROCEDIMIENTO.**

#### **3.3.1 Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo.**

La finalización del procedimiento se regula en la Sección 4.<sup>a</sup>, del Capítulo I “Del procedimiento de despido colectivo”, contenido en el Título I “Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción” del RPDC. Señalando el art. 12 del RPDC que, una vez finalizado el periodo de consultas con o sin acuerdo, *“el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo”*.

En el supuesto de finalización del periodo de consultas con acuerdo, el empresario el que se pondrá en contacto con la autoridad laboral para remitirle

---

<sup>40</sup> ALCÁZAR ORTIZ, S. *El despido colectivo en la empresa. Causas, procedimiento y control judicial*. Valladolid: Lex Nova. En: *Biblioteca Thomson Reuters*, 2015.

cuál ha sido la solución final acordada. Al haber acuerdo el empresario ofrecerá una copia del mismo a la autoridad laboral. La actuación empresarial queda obligada por dicho acuerdo, cualquier medida social como los despidos que se hayan pactado en el periodo de consultas, habrán de cumplirse en los mismos términos y de la misma manera y plazos que se hayan acordado<sup>41</sup>.

Por el contrario, si finaliza el periodo de consultas sin acuerdo, igualmente, el empresario comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su voluntad de hacer efectivo el despido colectivo, así como la manera en que se llevará a término.

El período de consultas finaliza con la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo. El acuerdo se tendrá que remitir a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores.

En cuanto a plazo para la comunicación de la decisión empresarial sobre el procedimiento de despido colectivo, señala el art. 12 del RPDC que “[...] se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas”. El incumplimiento del empresario de la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores, conllevará la caducidad del procedimiento de despido colectivo, impidiendo al empresario a proceder al inicio de los despidos, sin que pueda este iniciar otro procedimiento distinto<sup>42</sup>.

### 3.3.2 Prioridad de permanencia en la empresa.

El artículo 13 del RPDC, en desarrollo de los arts. 51.5 y 68. B) LET, 10.3 LOLS, establece que tendrán prioridad de permanencia en la empresa, respecto de los demás trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo los representantes legales de los trabajadores. *“Dicha prioridad de permanencia favorecerá igualmente a los trabajadores pertenecientes a otros colectivos cuando así se hubiera pactado en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad”*.

---

<sup>41</sup> Ibidem.

<sup>42</sup> Ibidem.

Sin embargo, como señala SEMPERE NAVARRO<sup>43</sup> el empresario no goza de una libertad absoluta de elección de los trabajadores que han de ser despedidos, sino que esta se encuentra limitada por aspectos como:

1. Los representantes legales de los trabajadores. Delegados de personal o miembros de comité de empresa.
2. Los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas (apdo. 1, Art. 37, LPRL, Ley de Prevención de Riesgos Laboral).
3. Los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de tareas de prevención y a los miembros del servicio de prevención gozarán del mismo derecho de prioridad de permanencia.

### 3.3.3 Notificación de los despidos.

Como hemos indicado más arriba, la comunicación a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral de la decisión empresarial tras la celebración del periodo de consultas produce la finalización del procedimiento de despido colectivo.

Al respecto, el art. 14 del RPDC señala que *“Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores”*.

En cuanto a la notificación individual de los despidos el art. 53.1 del ET establece los tres requisitos que deben cumplirse de manera obligatoria:

*“a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.*

*b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio,*

---

<sup>43</sup> SEMPERE NAVARRO, A.-V. y PÉREZ CAMPOS, Ana I. *Las garantías de los representantes de los trabajadores (estudio del artículo 68 ET)*. Cizur Menor (Navarra): Thomson-Aranzadi. En: *Cuadernos de Aranzadi social*, n. 19, 2004.

*prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.*

*Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.*

*c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento”.*

#### 3.3.4 Impugnación del despido colectivo

El art. 15 del RPDC dispone que “la impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social”. Añade una serie de previsiones sobre la posibilidad de demandar o reclamar por incumplimiento empresarial del pago de las indemnizaciones debidas por el despido o si existiese disconformidad respecto de su cuantía o por incumplimiento de la obligación establecida sobre el plan de recolocación externa, así como de las medidas sociales de acompañamiento. Por lo referente a la impugnación de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos será regulado por dicho Reglamento, el cual se remite a lo previsto en la LJS.

Serán los representantes de los trabajadores los que puedan impugnar ante la jurisdicción social la decisión empresarial de despido colectivo mediante la acción contenida en el art. 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS). Por su parte, los trabajadores afectados por los despidos también podrán impugnar su despido, sin embargo, la interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquélla.

No obstante, dispone el apartado segundo del art. 15 del RPDC “2. En caso de incumplimiento empresarial del pago de las indemnizaciones debidas por el despido o si existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante el Juzgado de lo Social competente el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir”.

## **4 LA INDEMNIZACIÓN, LA IMPUGNACIÓN Y LA DECLARACIÓN DE NULIDAD**

### **4.1 La indemnización por despido colectivo.**

La última Reforma laboral establece en cuanto a indemnizaciones y otros costes asociados a los despidos, cantidades que se acercan a las estipuladas en otros países europeos:

El RDL generaliza para todos los despidos improcedentes la indemnización de 33 días por año trabajado, con un límite de hasta 24 mensualidades. Esta nueva regulación se aplica a los contratos celebrados a partir del 12 de febrero de 2012. Para los contratos anteriores, la indemnización se seguirá calculando de acuerdo con las reglas anteriormente vigentes (45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades), si bien tan sólo con respecto al tiempo de servicios prestados antes de la entrada en vigor de esta norma<sup>44</sup>.

En cuanto a los salarios de tramitación, se mantiene la obligación empresarial de remunerarlos solo en caso de readmisión del trabajador (por opción del empresario o por nulidad). Respecto a esto, los salarios de tramitación actúan en ocasiones como un incentivo para estrategias procesales dilatorias, a lo que se añade que los mismos acaban convirtiéndose en un coste parcialmente socializado, dado que el empresario puede reclamar al Estado la parte de dichos salarios que exceda de 60 días (ahora 90, tras la Ley de estabilidad presupuestaria)<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> GALA DURÁN, C., BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, y ALEGRE NUENO, Manuel. *Derecho del trabajo*. Barcelona: Huygens. En: *Lex académica*, 2011, p. 367.

<sup>45</sup> *Ibídem*.

En la D.F. 5ª de la Ley se hace hincapié a las referencias a la reforma del TRSS (art. 209) con el siguiente contenido: “En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación”.

Mientras que cuando apareció la nueva figura del despido colectivo las dudas trataban sobre el procedimiento y su tramitación, éstas se han trasladado a la impugnación de estos y, más concretamente, a la cuantificación de la indemnización<sup>46</sup>. Antes de la nueva Reforma Laboral la cuantificación de la indemnización se realizaba a través del procedimiento ordinario y la impugnación de la extinción colectiva era competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, tal como estaba estipulado en el art. 26 de la Ley 732/1996.

Tras desaparecer la autorización administrativa, la Ley 36/2011 (LA LEY 19110/2011) de la Jurisdicción Social (en adelante, «LRJS»), se abrió otra opción completamente diferente, al impugnar judicialmente el despido ante los órganos de la jurisdicción social tanto colectiva como individualmente<sup>47</sup>.

La indemnización por despido colectivo esta referenciada en al art. 53 del ET, que en definitiva no es nada más que una ejecución del despido colectivo, estipulado por el art. 51ET, consistiendo en una indemnización de veinte días por año trabajado, con el límite de doce mensualidades. En los últimos años se han destacado tres líneas jurisprudenciales al respecto:

En primer lugar, la línea tradicional, según la cual se tramitaba a través del procedimiento ordinario cuando se trataba de errores de cálculo sobre la indemnización<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup> SÁNCHEZ QUIÑONES, Luis, *La viabilidad de la reclamación de las diferencias del importe de indemnización por despido colectivo a través del procedimiento ordinario. Reminiscencias de una época pasada. Diario La Ley*. 2017, (8991), páginas , p. 1.

<sup>47</sup> Art.120 y art.123 LJS

<sup>48</sup> Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 22 de enero de 2007 y 29 de septiembre de 2008.



La segunda línea, ampliamente reconocida, abarcaba la acción de despido cuando existían discrepancias en los elementos esenciales de este, como por ejemplo en el cálculo de la indemnización, en su calificación, el salario regulador o la antigüedad del trabajador<sup>49</sup>.

La tercera línea jurisprudencial y la más reciente de las tres es la que estipula el TSJ en sus recientes sentencias, que ofrece la posibilidad de que se obtenga un pronunciamiento favorable a través de un procedimiento ordinario aun cuando solamente se discute sobre las bases de la indemnización<sup>50</sup>. Esta tesis se oponía a lo que el Alto Tribunal venía declarando hasta entonces, y no esta ratificada por la Sala en su pronunciamiento de 2 de diciembre de 2016. Este pronunciamiento afirma que, en el caso de aceptación por parte del trabajador de la oferta del empresario, no da lugar posteriormente a un procedimiento individual por reclamación de cantidad, por cuestiones que ya se han asumido una vez aceptada la oferta empresarial.

Se podía dar el caso, pero solo para rectificar errores materiales sobre el cálculo de la indemnización o por falta de pago. Este criterio está ratificado por TSJ en su otra sentencia con fecha de 24 de febrero de 2017 y hasta la fecha parece que el criterio va a mantenerse, aunque hay varios Tribunales Superiores de Justicia que se acogen a la vía del procedimiento ordinario<sup>51</sup>.

En el año 2018, el TSJ fija jurisprudencia con respecto a otra cuestión controvertida, que es la tributación de la indemnización debida en un despido colectivo<sup>52</sup>. En la normativa fiscal, en concreto en el art. 7 LIRPF<sup>53</sup>, se encuentra la siguiente exención:

---

<sup>49</sup> Sentencia TS de fecha 4 de mayo de 2012

<sup>50</sup> Sentencia del TS de 26 de abril de 2016,

<sup>51</sup> Tribunal Superior de Justicia de Madrid en sus Sentencias de fecha 28 de noviembre y 23 de diciembre de 2016;

<sup>52</sup> Sentencia ADMINISTRATIVO Nº 432/2018, TS, Sala de lo Contencioso, Sec. 4, Rec 3061/2015, 19-03-2018; Sentencia ADMINISTRATIVO Nº 611/2018, TS, Sala de lo Contencioso, Sec. 4, Rec 3105/2015, 16-04-2018 y Sentencia ADMINISTRATIVO Nº 940/2018, TS, Sala de lo Contencioso, Sec. 4, Rec 1483/2016, 05-06-2018

<sup>53</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

“e) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

El importe de la indemnización exenta a que se refiere esta letra tendrá como límite la cantidad de 180.000 euros”.

Según este precepto, al considerarse forzoso o involuntario el cese del trabajador, la obligación de tributación de dicha indemnización no se dará, y para determinar el importe de esta exención se remite a las cuantías que deban ser obligatoriamente satisfechas por el empresario al trabajador conforme a la normativa laboral.

La Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo fija jurisprudencia sobre la tributación de las cantidades superiores a las indemnizaciones por despido colectivo con un carácter involuntario teniendo el derecho a la exención prevista en la letra e) del art. 7, LIRPF, y/o un posible derecho a la reducción por irregularidad establecida en su art. 18, LIRPF (30%)<sup>54</sup>.

## **5 3.2 La impugnación del despido colectivo**

Los representantes de los trabajadores y los representantes sindicales podrán impugnar ante la jurisdicción social la decisión empresarial de despido colectivo a través de la acción prevista en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de

---

<sup>54</sup> ATS 24/10/2018 (R. 4364/2018)

octubre, reguladora<sup>55</sup> de la jurisdicción social. Además, está establecido por la jurisprudencia que en el caso que los representantes de los trabajadores se sustituyen por una comisión *ad-hoc* para participar en la fase de consultas, dicha comisión está legitimada igualmente para la impugnación del despido<sup>56</sup>.

La demanda que impugnará el despido deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo<sup>57</sup>, sin que sea necesario intentar ninguna de las formas de evitación del proceso previstas en la norma de ritos social<sup>58</sup>.

Dicha demanda deberá fundarse en alguno o varios de los motivos contenidos en el art. 124.2 LRJS, es decir, que no haya concurrido la causa legal indicada en la comunicación empresarial (causa económica, organizativa, técnica o de producción), que no se ha realizado el periodo de consultas, no se ha entregado la documentación necesaria o no se ha respetado el procedimiento del art. 51.7 ET, que la decisión extintiva se ha tomado mediando fraude, dolo, coacción o abuso de derecho o que la misma se ha llevado a cabo vulnerando derechos fundamentales. En definitiva, la demanda impugnando el despido debe incluir las causas por las que puede declararse la nulidad del despido.

Un tema controvertido es la legitimación activa de los representantes sindicales. Para que se dé la misa, el TS exige un vínculo especial y concreto en la impugnación del despido colectivo por la parte sindical. Este criterio viene ser ratificado por el Alto Tribunal en sentencias como la STS 23 de febrero de 2015 (rec. 255/2013), la STS 20 de julio de 2016 (rec. 323/2014), la STS 21 de octubre de 2014 (rec. 11/2014).

Los trabajadores afectados por los despidos también podrán impugnar su despido a través de la acción individual prevista en la misma ley. No obstante, la interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores

---

<sup>55</sup> Rodrigo Tascón López, Tratado del despido, edición nº 1, LA LEY, 2018

<sup>56</sup> STS 21 de abril de 2015 (rec. 311/2014)

<sup>57</sup> Art. 124.6 LRJS.

<sup>58</sup> Art. 124.5 LRJS.

paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquélla.

La autoridad laboral podrá impugnar de oficio los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

En caso de que el despido colectivo no sea impugnado por los representantes de los trabajadores ni por la Autoridad Laboral, queda facultado el empresario para interponer demanda en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo del que disponen los representantes, con el propósito de que se declare ajustada a derecho la extinción de contratos. La legitimación pasiva será atribuida en este caso a los representantes de los trabajadores y la sentencia será declarativa y tendrá efectos de cosa juzgada sobre los futuros procedimientos individuales<sup>59</sup>.

Dependiendo del alcance territorial del despido, si el mismo alcanza a más de una provincia dentro de una misma Comunidad Autónoma la competencia será de la Sala de lo Social del correspondiente Tribunal Superior de Justicia<sup>60</sup> de dicha comunidad, mientras que, si abarca más de una Comunidad Autónoma, la competencia jurisdiccional será de La Audiencia Nacional<sup>61</sup>.

### **6 3.3 La declaración de nulidad de la decisión extintiva**

La sentencia que resuelva el proceso declarará la decisión empresarial como ajustada a derecho, no ajustada a derecho o nula, según dispone el art. 124.11 LRJS. Interesa, al análisis del caso, la regulación de la declaración de nulidad del despido.

---

<sup>59</sup> Art. 124.3 LRJS

<sup>60</sup> Art. 8 LRJS

<sup>61</sup> Art. 9 LRJS

Un despido colectivo será declarado nulo además de por los motivos estipulados en el art. 122.2 LRJS, cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas, no haya entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista<sup>62</sup>.

También será nulo el despido colectivo cuando la decisión empresarial se haya realizado vulnerando derechos fundamentales o libertades públicas, por ejemplo, lesionando la libertad sindical por haber seleccionado de forma desproporcionada los afiliados a un sindicato concreto<sup>63</sup>, o si el despido colectivo tiene como finalidad la represalia de una huelga realizada en la empresa<sup>64</sup> o la sustitución de los trabajadores de un centro por los de otro durante la huelga provocada en el marco de la negociación de un período de consultas<sup>65</sup>. Sin embargo, las reclamaciones de las lesiones individuales habrán de ser defendidas por cada uno de los trabajadores en el marco de un proceso individual<sup>66</sup>.

Cuando existe un pronunciamiento de nulidad sobre la extinción laboral, la sentencia en la cual se declara dicha nulidad debe además pronunciarse sobre el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, así como al cobro de los salarios de tramitación dejados de percibir y el deber de reintegro de la indemnización en su día abonada<sup>67</sup>.

En el caso de las impugnaciones individuales, al no existir una regulación en la normativa vigente (arts. 52 c) y 51.1 ET y arts. 122.2 b) y los apartados 11 y 13 del artículo 124 LRJS) de calificación de despido, cuando la empresa despidе por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, a un número

---

<sup>62</sup> Art.124.3º LRJS

<sup>63</sup> STS 28 de enero de 2014 (rec. 16/2013)

<sup>64</sup> STS 24 de febrero de 2015 (rec. 124/2014)

<sup>65</sup> STS 20 de julio de 2016 (rec. 22/2016)

<sup>66</sup> STS 25 de marzo de 2015 (rec. 245/2014)

<sup>67</sup> STS 20 de abril de 2015 (rec. 354/2014)) y STS de 23 de marzo de 2017 (rec. 150/2016)

de trabajadores superior al fijado en el art. 51 ET, la jurisprudencia tiende a declarar el mismo nulo.

Es necesario destacar que cuando el despido colectivo no se impugna por parte de los representantes de los trabajadores, lo pueden impugnar individualmente los trabajadores afectados<sup>68</sup>. El TS considera que el despido es nulo porque infringe y elude los art.51.1y 64 del ET, justificando que, en estos casos, la «*ratio decidendi*» de la nulidad reside esencialmente en el art. 124.11 LRJS, norma que castiga con la nulidad la decisión extintiva “cuando no se haya respetado el procedimiento establecido” pero no en fraude de ley.

Cuando el despido colectivo impugnado por los representantes de los trabajadores es sido declarado nulo (si se declara como no ajustado a Derecho, será necesario que los trabajadores individuales insten su proceso individual, produciendo aun así el pronunciamiento colectivo efectos de cosa juzgada), y sea la sentencia firme, las partes podrán pedir la ejecución directa de dicho pronunciamiento ex art. 247 LRJS, ante la Sala que conoció el asunto en instancia para lograr, de este modo, la readmisión directa e inmediata (sin necesidad de que los trabajadores afectados deban abrir un proceso individual ante el Juzgado de lo Social) de los trabajadores afectados por el despido colectivo<sup>69</sup>.

Por último, debe indicarse que la jurisprudencia ha establecido que las sentencias de despido colectivo que declaren su nulidad, dado que son ejecutables conforme a lo establecido en el art. 247 LRJS, también son ejecutables de forma provisional, pudiendo dotarse de eficacia las obligaciones de readmisión mientras dure la sustanciación del recurso<sup>70</sup>.

## 5 ANÁLISIS CASUÍSTICO

A continuación, vamos a realizar un sucinto análisis de los casos de despidos colectivos de Coca-Cola y Telefónica, por su notoriedad empresarial. No obstante, se trata de una sucinta visión del despido colectivo en estos supuestos,

---

<sup>68</sup> STS 17 de mayo de 2016 (rec. 3037/2014)) y STS 14 de marzo de 2017 (rec. 2019/2015)

<sup>69</sup> Este aspecto es de gran interés en cuanto al análisis del Caso Coca-Cola, el cual se analizará en el Capítulo 4, a continuación.

<sup>70</sup> STS 4 de diciembre de 2015 (rec. 149/2015).

y no se pretende un análisis pormenorizado de los supuestos, pues la naturaleza del presente trabajo lo impiden en su extensión.

## **5.1 Caso Coca-Cola**

La manera tan singularidad de producción de la empresa Coca Cola ha hecho posible que se mantenga en secreto su fórmula del producto, evitando que los imitadores puedan afectarle. En España el proceso consiste en diluir el compuesto y embotellarlo para su posterior distribución. La distribución corre a cargo de los transportistas, que harán llegar el producto embotellado a las diferentes tiendas y lugares de venta del mismo.

El día 8 de marzo de 2012 las ocho embotelladoras españolas que envasaban y distribuían los productos en España firmaron un protocolo de carácter confidencial para formar un embotellador ibérico único que, de manera exclusiva, se encargaría de la fabricación, embotellado, distribución y comercialización de los productos propiedad de la marca Coca Cola., denominado Cola Iberian Partners (en adelante, CCIP).

El informe técnico sobre la situación estructural, productiva y de reorganización se solicitó el mes de enero de 2014 por el grupo CCIP. Esta propuesta propició el procedimiento de despido colectivo por causas organizativas y de producción. Argumentando, de manera resumida, que “como consecuencia de la operación de concentración de los embotelladores en un único embotellador ibérico se producen solapamientos y redundancias, que deben ser resueltas para aprovechar el ahorro de costes que ello implica. Así, inicialmente se contaba con 11 centros y 73 líneas de producción, ante las previsiones de un mercado que no va a crecer durante los años siguientes, se considera que el estado óptimo para la empresa consistiría en mantener únicamente 7 plantas y 50 líneas, reorganizando al mismo tiempo la logística del grupo”<sup>71</sup>.

Tal y como señala el TS<sup>72</sup>, después de la fusión y habiendo centralizado su actividad para atender las necesidades productivas, no se necesitaba parte del

---

<sup>71</sup> Ibídem p. 129.

<sup>72</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 20 de abril de 2015, rec. 354/2014.

personal del que requerían las ocho embotelladoras por separado, y, por ello, se propone el cierre de varias plantas y la extinción de varios cientos de contratos.

El 2 de enero de 2014 se iniciaron los trámites de despido colectivo, así, en cumplimiento de la legislación, se procedió a notificar, en nombre del Grupo CCIP, a los representantes legales de los trabajadores y se les instó a configurar su comisión negociadora para los periodos de consultas. Tras una espera de hasta veinte días después de haber instado el trámite de consultas que se produce la primera de las reuniones. No obstante, no fue posible consensuar un acuerdo factible.

A continuación, en vez de ejecutar los despidos previstos y abonar la indemnización correspondiente directamente a los trabajadores, se abre un periodo de 15 días de acogimiento voluntario a las medidas siguientes: prejubilaciones para los trabajadores con edad igual o superior a 56 años, bajas indemnizadas y recolocaciones en otros centros de trabajo.

La huelga fue emplazada en 2014 según indicaciones del comité de empresa correspondiente a la fábrica sita en Fuenlabrada el último día del mes de enero por las circunstancias expuestas. Dicha huelga tuvo un seguimiento masivo durante todo el periodo de consultas. Además, se paralizó la producción de la citada planta, y para evitar el desabastecimiento, la plataforma logística comenzó a surtir de productos procedentes de otras instalaciones, esto es, se sustituyó el producto que se fabricaba en Fuenlabrada por el de otras plantas.

La sentencia del Tribunal Supremo declaró nulo el despido colectivo por tres motivos. En primer lugar, la configuración sorpresiva del grupo CCIP en beneficio exclusivo del grupo; en segundo lugar, por no someterse a las obligaciones relacionadas con la información, consulta y negociación en el supuesto cambio de titularidad de la empresa, y, en último lugar, porque debido al esquirolaje se vulneró el derecho de huelga.

## **5.2 Caso Telefónica**

La empresa Telefónica inicia su caso cuando presente, en relación con los periodos de 2011 a 2013, un ERE de una cifra aproximada de 8.500 trabajadores de la filial del país, a pesar de haber obtenido beneficios en su conjunto de grupo



empresarial. Este despido colectivo afectaba a un máximo de 8.500 trabajadores en un plazo de cinco años, cifra que suponía un 24% de su plantilla en España y un 6'6% de la plantilla total del grupo. En la memoria explicativa de las causas que justifican este despido colectivo se hacía referencia a la que la crisis económica afectaba a la compañía de forma devastadora.

El Plan Social presentado proponía determinadas medidas basadas en los principios de voluntariedad, universalidad y no discriminación con la finalidad de evitar los efectos dramáticos que conlleva la restructuración de la plantilla y garantizando así una evolución económica positiva y una estabilidad futura en la empresa. Medidas que fueron formalizadas en distintos programas de bajas definitivas en la empresa, y programas empleo.

Ante la alarma social que generó tal situación, el Gobierno estableció la conocida “Enmienda Telefónica” contenida en la DA Decimosexta en la Ley 27/11, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de SS. Según la misma, se pretendía que las empresas que realizasen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el art. 51 del ET efectuasen aportaciones económicas al Tesoro Público, siempre que concurriesen una de las dos situaciones:

“a) Que los despidos colectivos sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores; o

b) que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa”.

La reforma de 2012 consolidó la “Enmienda Telefónica”, pues de este modo se conseguía que además de recaudar de las empresas relativas a los empleados afectados por la medida extintiva a partir del 8 de julio de 2012, entrada en vigor de la Ley 3/2012, también se recaudase de forma retroactiva de las grandes empresas con beneficios que hubiesen aprobado un despido colectivo en los tres años anteriores y posteriores a la medida afectando por lo menos a un trabajador mayor de 50 años.

Esto estableció una protección reforzada de los trabajadores cuya edad superase los 50 años, limitando a la compañía la posibilidad de extinguir contratos de personal de dicho colectivo.

## CONCLUSIONES

El despido colectivo es el instrumento establecido por la legislación laboral para que, de modo regulado y ordenado, se pueda proceder a la extinción de los contratos de trabajo. Su importancia radica en que afecta a un elevado número de trabajadores en función del total de la empresa, y, por su significación, debe cumplir con las estipulaciones que el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores establece. A este despido, para que se considere como tal, se le atribuyen unas causas concretas que son: económicas, técnicas, organizativas o de producción. La afectación al número establecido de trabajadores en proporción al total de la empresa debe producirse en un período de 90 días para que se pueda encuadrar en el despido colectivo.

En el ámbito del derecho laboral y, más aún si cabe, cuando tratamos el despido de los trabajadores, la representación de éstos juega un papel fundamental, así, el procedimiento se inicia desde la comunicación a dicha representación, a la cual se comunica la decisión del empresario de extinguir los contratos de trabajo. En este punto, tras la comunicación, se inicia el período de consultas.

Y, como no podía ser de otro modo, a la mencionada comunicación se debe adjuntar toda aquella documentación acreditativa de que la causa del despido es cierta y está justificada. Al respecto de esta documentación, se debe tener en cuenta que habrá de dos tipos: una, la relativa a la parte general o común a todos los procedimientos; y, la otra, que será aquella que, en concreto, y, en cada causa del despido deba presentarse, en función de si se es económico, técnico, organizativo o de producción. Una copia de toda esta documentación junto con la comunicación será entregada, simultáneamente, a la autoridad laboral.

En este punto se inicia el período de consultas, la duración del mismo será de treinta días cuando el número de trabajadores de la empresa sea de cincuenta o más. En cambio, si no alcanza esa cifra, no podrá durar más de 15 días. El cumplimiento y desarrollo de este período de consultas es un requisito indispensable para que proceda el despido colectivo. Se trata de una fase en la que prima la buena fe de las partes, que deben intentar atenuar, en la medida de lo posible, las consecuencias derivadas de las respectivas extinciones

propuestas. Dicha atenuación puede ir encaminada a adoptar medidas sociales de acompañamiento, una minoración en el número de extinciones de contratos de trabajo o planes orientados a la reubicación laboral externa.

La terminación del período de consultas puede producirse con dos resultados: o bien, se alcanza un acuerdo; o bien, no lo hay. Sea cual sea la opción adoptada se comunicará a la autoridad laboral, la cual, a su vez, trasladará la notificación a la ITSS, de modo que ésta pueda elaborar un informe en relación con el procedimiento. Otra comunicación que no debe faltar es la que se trasladará al Servicio Público de Empleo.

El procedimiento de despido colectivo finaliza con la emisión de la comunicación en la que se manifiesta la decisión empresarial de adoptar el despido colectivo. Así, finalizado el período de consultas, el paso siguiente es proceder a la comunicación de los correspondientes despidos y, en su caso, a la adopción de las pertinentes medidas que se hayan acordado si el período de consultas ha sido fructífero concluyendo con un acuerdo al respecto.

A cada trabajador que esté afecto por el despido colectivo se le comunicará de modo individual. Para ello se seguirán las pautas que establece el citado art. 51 ET, esto es, se comunicará por escrito y de manera individual la extinción de su concreto contrato de trabajo, se identificará con exactitud la causa que, en su caso justifique el despido. Además, se pondrá a disposición del trabajador la correspondiente indemnización y se le concederá un preaviso de 15 días.

Para concluir, cuando se esté ante una decisión empresarial que pretenda un despido colectivo, se puede proceder a su impugnación a través de ellos representantes de los trabajadores, presentándose ante la jurisdicción social que, en su caso, corresponda. En todo caso, el trabajador puede presentar su impugnación individualmente sobre su propio despido. No obstante, si se presenta una impugnación colectiva, ésta paraliza la tramitación de las demandas individuales que se hayan presentado, en tanto no se dicte una resolución respecto al procedimiento de impugnación colectivo.

## DEDICATORIA

Nuevamente estoy ante otro cierre de una etapa de mi vida y no quisiera acabarla sin dedicarles unas palabras a algunas personas.

Este trabajo marca el fin del TFM y por tanto el fin del máster y el comienzo de nuevos retos.

Mis palabras no van en otra línea que en agradecimiento a las personas que han estado ahí durante este tiempo, a las que ya estaban y se quedaron y a las que han llegado en los últimos tiempos.

En primer lugar, quisiera agradecerle a mi madre el apoyo, la paciencia y la ayuda para poder compaginar trabajo, estudios y el cuidado de mis hijos. No habría podido saber compaginar ni haber llegado a todo si no hubiese sido con su ayuda.

*“¿Qué es una madre sino la luz del sol de nuestros días y la estrella del norte de nuestras noches?”. - Robert Breault*

Mis hijos, mentiría si no diría que son los dos pilares sobre los que gira mi vida y los que me sirven como motivación para seguir luchando por cada uno de los objetivos que me marco en la vida. Todo lo que hago lo hago por ellos primer lugar y luego lo hago por mí.

*“Lo más bello que tengo en la vida me llena de felicidad y no tiene precio son: mis hijos”*

## BIBLIOGRAFÍA

AAVV. *La reforma del mercado de trabajo*. Madrid: Actualidad Editorial, 1993.

ALCÁZAR ORTIZ, S. *El despido colectivo en la empresa. Causas, procedimiento y control judicial*. Valladolid: Lex Nova. En: *Biblioteca Thomson Reuters*, 2015.

ALONSO BRAVO, Milagros, *La última jurisprudencia del TJUE sobre el concepto comunitario de despido colectivo. Una ocasión para incidir en la ubicación de los despidos colectivos en el marco de las crisis empresariales*. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2011, (23), páginas.

BLASCO PELLICER, Á. *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

BORRAJO DACRUZ, E. *El estatuto de los trabajadores. Tomo XII. Vol. 1, Artículos 82, 83, 85, 87, 88, 89 y 92. Convenios colectivos de trabajo, puntos críticos*. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado; Editoriales de Derecho Reunidas. En: *Comentarios a las leyes laborales*, 2001.

DURÁN LÓPEZ, Federico, *Análisis de la regulación jurídico-positiva del despido colectivo en España*. En: Juan RIVERO LAMAS, ed. *La Flexibilidad laboral en España*. Zaragoza: Instituto de Relaciones Laborales, 1993, pp. 333-362.

FALGUERA BARÓ, M. Ángel. *Procedimiento del despido colectivo y el desarrollo del período de consultas. Criterios judiciales*. Albacete: Bomarzo, 2015.

GALA DURÁN, C., BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, y ALEGRE NUENO, Manuel. *Derecho del trabajo*. Barcelona: Huygens. En: *Lex académica*, 2011.

GARCÍA MURCIA, Joaquín, *La legislación laboral y social en los últimos meses de 2012: entre la reforma laboral y los nuevos presupuestos del estado*. *Derecho de los negocios*. 2013, (267), páginas 92-96.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., *a selección de los trabajadores afectados en los despidos colectivos por reducción de persona*. En: AAVV, ed. *La reforma del mercado de trabajo*. Madrid: Actualidad Editorial, 1993.

MONTALVO CORREA, J., *Delimitación jurídica del supuesto de despido colectivo*. En: DE LA VILLA GIL, LUIS ENRIQUE, ed. *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*. Madrid: M. Pons, 1995.

*Resumen de la Ley 3/2012 en comparación con el RD Ley 3/2012* [en línea]. [sin fecha]. Disponible en: <https://www.notariosyregistradores.com/doctrina/resumenes/2012-reforma-laboral-ley.htm>.

SÁNCHEZ QUIÑONES, Luis, *La viabilidad de la reclamación de las diferencias del importe de indemnización por despido colectivo a través del procedimiento ordinario. Reminiscencias de una época pasada*. *Diario La Ley*. 2017, (8991), páginas.

SELMA PENALVA, Alejandra, *La configuración de las causas productivas en el despido objetivo después de las últimas reformas normativas. Especial referencia al caso Coca Cola*. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2015, (177), páginas 127-161.

SEMPERE NAVARRO, A.-V. y PÉREZ CAMPOS, Ana I. *Las garantías de los representantes de los trabajadores (estudio del artículo 68 ET)*. Cizur Menor (Navarra): Thomson-Aranzadi. En: *Cuadernos de Aranzadi social*, n. 19, 2004.

TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne, *Las medidas de acompañamiento social y los planes de recolocación externa en los despidos colectivos tras la reforma de 2012*. *Revista de Derecho Social*. 2013, (64), páginas 61-86.

USHAKOVA, Tatsiana, *El despido colectivo en el derecho de la Unión Europea*. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2014, (162), páginas 177-208.

VELASCO, G. *Balance crítico de la reforma laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch. En: *Monografías*, 2018.

VIVERO SERRANO, Juan Bautista, *La designación de los trabajadores objeto de despido colectivo*. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*. 2013, 6(7), páginas 221-254.

## **JURISPRUDENCIA**

STS 32/2012 (Sala de lo Social) de 11 de julio de 2012.

STS 3449/2014 (Sala de lo Social) de 25 de junio de 2014.

STS 4180/2014 (Sala de lo Social) 18 de julio de 2014.

STS 4519/2014 (Sala de lo Social) de 24 de septiembre de 2014

STS 4888/2014 (Sala de lo Social) de 24 de septiembre de 2014.

STS 8939/2013 (Sala de lo Social) de 28 de junio de 2013.

STS 3463/2018 de 25 de septiembre de 2018.

STS de 12 de diciembre de 2019 (rec. 2397/2017);

STS de 14 de marzo de 2017 (rec. 2019/2015);

STS de 15 de abril de 2015, (rec. 354/2014)

STS de 17 de mayo de 2016 (rec. 3037/2014);

STS de 20 de abril de 2015 (rec. 354/2014);

STS de 20 de julio de 2016 (rec. 22/2016)

STS de 20 de julio de 2016 (rec. 323/2014);

STS de 21 de abril de 2015 (rec. 311/2014)

STS de 21 de octubre de 2014 (rec. 11/2014);

STS de 22 de enero de 2007 (rec. 3011/2005);

STS de 23 de febrero de 2015 (rec. 255/2013);

STS de 23 de marzo de 2017 (rec. 150/2016);

STS de 24 de febrero de 2015 (rec. 124/2014)



STS de 25 de marzo de 2015 (rec. 245/2014)

STS de 26 de abril de 2016(rec. 1322/2015);

STS de 28 de enero de 2014 (rec. 16/2013)

STS de 29 de septiembre de 2008(rec. 1151/2007);

STS de 4 de diciembre de 2015 (rec. 149/2015).

STS de 4 de mayo de 2012 (rec. 2645/2011);

STS Nº 432/2018, de 19 de marzo de 2018 (rec. 3061/2015);

STS Nº 611/2018, de 16 de abril de 2018 (rec. 3105/2015);

STS Nº 940/2018, de 5 de junio de 2018 (rec 1483/2016);

STSJ de Madrid de 23 de diciembre de 2016

STSJ de Madrid de 28 de noviembre de 2016

ATS 24/10/2018 (R. 4364/2018)

## LEGISLACIÓN

Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos.

Directiva 92/56/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, por la que se modifica la Directiva 75/129/CEE referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, núm. 75. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/03/24/1>

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 1995, núm. 86. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/04/07/2>

Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos. *Boletín Oficial del Estado*, 20 de febrero de 1996, núm. 44. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1996/01/19/43>

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012, núm. 36. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3>

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de octubre de 2012, núm. 261. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm. 255. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Guía Laboral de regulación de empleo

## **GLOSARIO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS**

Art.	Artículo
ERE	Expediente de regulación de empleo
ET	Estatuto de los Trabajadores
LRJS	Ley 36/2011 de la Jurisdicción Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RPDC	Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TS	Tribunal Supremo
UGT	Unión General de Trabajadores